

2024 年度

東京交通短期大学 自己点検・評価報告書

2025 年 7 月

【目次】

はじめに

1. 志願者確保の取り組みと選抜方法.....	6
2. 教育の質確保への新たな取り組み.....	7
3. キャリア支援教育の充実.....	8
4. 時代に対応した施設・設備の整備.....	9
5. 人的資本の整備と教学 IR の始動	10
6. 継続的な FD・SD 活動と「建学の精神」等の理解	11

おわりに

自己点検・評価報告書

この自己点検・評価報告書は、2024 年度の東京交通短期大学の自己点検・評価活動の結果を記したものである。

2025 年 7 月 31 日

理事長・学長 中野 潤

ALO 高橋 真悟

はじめに

豊昭学園東京交通短期大学（以下、本学）は、2023 年度に一般財団法人大学・短期大学基準協会による第 3 評価期間の認証評価を受け、2024 年 3 月 8 日付で「適格」の認定を受けた。その時の見解および指摘事項は下記参考欄のとおりである。

2017 年度以降、第 2 評価期間および第 3 評価期間の認証評価で指摘された課題を重要課題として、各種委員会での施策の検討・実施及び今後の課題の洗い出しを行ってきた。本報告書は、このような背景のもと、2024 年度に実施した自己点検・評価活動についてまとめたものである。

<参 考>

2023 年度認証評価における見解および指摘事項

・特に優れた試みと評価できる事項

基準Ⅰ 建学の精神と教育の効果

[テーマ A 建学の精神]

- 建学の精神の周知・共有を図るため、建学の精神の浸透を確認するためのテストが、全学年全てのゼミで年度末に実施されている。過去 3 年間の結果は、学生の理解度が高いことを示している。

基準Ⅱ 教育課程と学生支援

[テーマ A 教育課程]

- キャリア支援科目として 1 年次に「学外実習」科目を開講し、学生の希望職種に合致する企業での駅務や線路保線の実習、バスの教習所内での運転等の就業体験を行っている。この実習は、短期大学での学びで得た知識を実践する機会の提供や就業意欲の醸成に結びつくものとなっている。

[テーマ B 学生支援]

- 必修科目である 1 年次の「基礎ゼミ」、2 年次の「専門ゼミ」では、担当教員が定期的に個別面談を行うとともに、レポートや卒業論文の作成をはじめ、学生生活や進路支援等、多岐にわたる指導を日頃から密に行なっている。これらの科目が教育課程における学生の学びを支える中心的な役割を果たしている。

基準Ⅲ 教育資源と財的資源

[テーマ B 物的資源]

- 防災設備に関する動画の視聴や、学外の防災館での研修に参加するなど、SD 研修の充実に加えて、非常時の通信手段の確保として主要な場所にトランシーバを設置しており、教職員の防災に関する意識向上と迅速な対応に取り組んでいる。
- 校舎内への入室に関して、教職員、学生共にセキュリティカードを用いた警備システムを導入しており、不審者の侵入防止と入退室の管理記録を確実に行之、防犯対策に取り組んでいる。

[テーマ C 技術的資源をはじめとするその他の教育資源]

- 学生の学習意欲と技術向上を促進するため、電車の模擬運転体験が可能な運転シミュレータを設置し、これを実習授業で活用している。またオープンキャンパスで参加者が実際に体験できるなど、入学生の確保にも役立てている。

・ 向上・充実のための課題

基準Ⅰ 建学の精神と教育の効果

[テーマ B 教育の効果]

- 学則第 1 条第 2 項に「学科の目的は別に定める」とあるにもかかわらず定められていないため、学科としての教育目的を明確にし規程化されたい。

基準Ⅱ 教育課程と学生支援

[テーマ A 教育課程]

- 卒業認定・学位授与の方針には 3 つの能力が示されているが、それらの能力を学習成果として獲得した者に学位を授与するということを明確にし、学内での共通理解を図り、学外に周知することが望まれる。
- 単位の計算方法について、1 単位の授業科目を 45 時間の学修を必要とする内容をもって構成することを標準とすることを学則に明示することが求められる。

基準Ⅳ リーダーシップとガバナンス

[テーマ B 学長のリーダーシップ]

- 教授会規程には、議事録に記名押印することが規定されているにもかかわらず、記名欄に押印のない議事録が多数あるため、議事録を教授会規程に基づいて整備されたい。

[テーマ C ガバナンス]

- 監事による監査報告書には、学校法人の業務及び財産の状況についての記載はあるが、私立学校法の規定に従って理事の業務執行の状況についても記載することが必要である。また、監事監査規程にも、理事の業務執行について規定されたい。

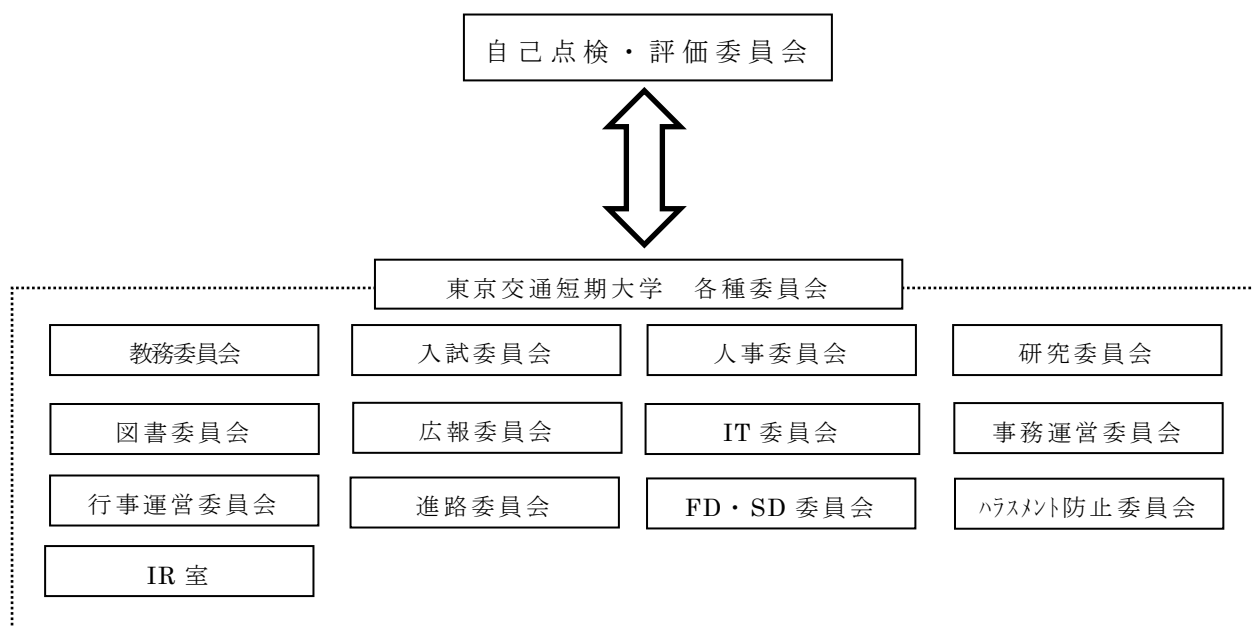
・ 早急に改善を要すると判断される事項

なし

自己点検・評価の組織と活動

本学では、自己点検・評価委員会を中心とし、各種委員会との連携によって、自己点検・評価活動を実施している。

<自己点検・評価活動の組織図>



1. 志願者確保の取り組みと選抜方法

2023 年度入学者は 61 名と定員を 19 名下回る結果（定員の 76%）であったが、2024 年度入学者も 64 名と定員を 16 名下回る結果（定員の 80%）となった。長期的な少子化の影響があるのに加えて、入試データから以下の点を指摘することができる。

1.1 志願者の傾向

昨年度は志願者の総合型選抜 1 期および 2 期の志願者が少なかったが、今年度はこれらの選抜の志願者が増えた。しかし、その後に実施される推薦型選抜の志願者が半減してしまった。総合型選抜と推薦型選抜はともに専願であるので、遅い時期に実施する推薦型の志願者が減って、早い時期に実施する総合型の志願者が増えたことは、本学を第 1 志望とする者が早い段階で進路を決定しようとする意図が推測される。

一方、12～3 月の総合型および一般選抜の志願者は増えたが、2 年前の水準に戻ったわけではなかった。よって、四年制大学の受験に失敗し、そこから本学の受験に切り替えるという、以前は期待できたパターンが期待できる状況ではない。

<今後の課題>

新たに設置された IR 室を中心として、イベント参加者の動向や指定校の動向など、より多くのデータをもとに、志願者の傾向を把握する必要がある。

1.2 志願者獲得への対策

昨年度と同様、人手不足による「鉄道会社の採用増」は続く可能性が高く、「四大に合格しやすい」状況も変わらないといえる。したがって、就職実績（内定者の 8 割が鉄道会社に就職）を武器に、「進路決定期に第 1 志望」にしてもらえるようにすること、および進路決定期以外にも鉄道現業職を目指す高校生の受け皿になるような具体策を実施していく必要があった。2024 年度は具体的に以下の 4 つを実施した。

第 1 は、併設校からの受け入れ強化で、そのための広報活動として、高校の保護者会と進学相談会へ参加した。これらは保護者や高校生だけでなく、併設校の先生にも本学のことを理解してもらえる機会となった。その結果、併設校から 1 名の入学者が出た。第 2 は、年度末入試の実施で、従来実施を見送ってきた 3 月末の実施を実現し、年度末に進路未決定者の受け皿となることを目指した。結果的に 1 名の入学者を確保することができた。第 3 に、近年増えている通信制高校やサポート校と呼ばれる学校への訪問を強化した。その結果、合格者の 2 割弱が、

これらの学校からの入学となった。第 4 は、潜在的な受験生がいる高校への出張授業を強化した。業者経由だけでなく、本学の教員が直接交渉や依頼を受けて実施したものもある。これらは主に高校 1・2 年生向けのため、来年度以降の受験への反映が期待される。

＜今後の課題＞

昨年度と同様、併設高校（昭和鉄道高校）への志願者は減っていないため、鉄道業界を志す学生が減っているとはいえない。したがって、全国の鉄道現業職を目指す高校生へ本学の存在と特徴を知ってもらうことが鍵となる。

1.3 選抜方法の改革

本学の入学者選抜では、これまで筆記試験と集団面接を実施してきた。しかし、集団面接だと多様な志願者のニーズや学習状況を詳しく聞くことが困難となる場合があった。そこで 2025 年度に実施する入学者選抜から、筆記試験は従来どおり実施するが、面接試験をすべて個別面接に切り替えることを決定した。これによって選抜方法のオペレーションは増えることになるが、従来よりも細かい質問をすることが可能となる。結果的に、そこで得た情報（本学を知ったきっかけや在籍校の学習環境）を活用して、学生募集や教育の質向上に役立てることが期待される。

＜今後の課題＞

新たな試みなので、2025 年度の実施後に、どのような情報が得られたかを入試委員会を中心としてまとめる必要がある。

2. 教育の質確保への新たな取り組み

本学では、これまでも授業評価アンケートの実施や教務委員会（旧カリキュラム委員会）の活動によって教育の質を高める努力をしてきた。2024 年度はこれまでの活動をもとに、以下の施策を実施した。

2.1 教育の質確保へ向けた活動と合理的配慮

本学では 2023 年度に CAP 制度（半期に履修できる単位数の上限を、必修科目を除いた 30 単位にする）、GPA 制度（成績評価の点数化（0～4.0）により、成績優秀者や成績不振者の判定および編入学に利用することを可能にする）、ルーブリック評価（1 年次必修科目の「基礎ゼミ」のみ）を導入した。2024 年度は、と

くに GPA による成績不振者の学科長面談や各種クラス分けを行った。

また、「合理的配慮」を制度として整備し、実際に申し出によって試験時間の延長を実施した。

＜今後の課題＞

2024 年度は教養科目の受講者が減ったが、これらが CAP 制度の導入によるものなのか、単に入学者の減少によるものなのかを検討する必要がある。また、1 年次基礎ゼミでのルーブリック評価の導入が、教育の質向上にどのように役立つかなどを考察する必要がある。

2.2 学生の視野を広げて卒業後の選択肢を増やす施策

昨年同様、鉄道業界では保守・メンテナンス部門の人手不足が深刻となっている。本学ではこれらの部門に人材を輩出できるよう、対策を行ってきている。具体的には、外部講師によるオムニバス授業である「特別教養講座」において、保線の専門家を 2 名呼んで講義を行ってもらったところ、どちらも好評で大きな反響があったので、2024 年度もこれをベースに以下の施策を実施した。

第 1 は、後期から新規科目として「鉄道安全論」を開講した。この講座は、(株)小田急エンジニアリングから講師を派遣してもらうという形で実現した。この科目を通じて、工学系科目に興味を持ってもらうことをねらいとしている。第 2 は、これまで同様、「特別教養講座」だけでなく、キャリア系授業に保線・バス・地方鉄道の講師を呼び、保守・メンテナンス系はもちろん、バスや地方への関心も高めてもらうようにした。

＜今後の課題＞

新規科目や工学系科目の受講者が、実際に保守・メンテナンス系企業を受験するのか、そして就職実績にどの程度貢献するのかどうかを把握する必要がある。そして、ガイダンス等によってこれらの工学系科目を受講してもらうようアナウンスする必要がある。

3. キャリア支援教育の充実

本学では一学年 80 人前後の少人数教育を活かして、キャリア支援室を中心としたキャリア支援教育を行ってきた。これをさらに充実させるべく、以下のような取り組みを行った。

3.1 丁寧な個別就職支援の充実とミスマッチの解消

本学の特徴である丁寧な個別就職支援を充実させ、学生の希望と企業側の労働需要がマッチするような就職指導を行った。具体的には、キャリア支援室による面接練習やエントリーシートの添削が挙げられるが、それとは別に、1年次必修の「基礎ゼミ」、2年次必修の「専門ゼミ」における個別面談が挙げられる。ここでの面談結果を専任教職員全員が共有することを通して、丁寧な就職支援を実現している。その結果、鉄道会社への就職率は昨年度の 78.1%（鉄道会社内定者数／内定者数）を上回る 82.1%を実現した。

<今後の課題>

鉄道会社への就職率は雇用状況にも依存するが、この業界を志望する学生がほとんどのため、できる限りこの数字が上がるように就職支援をする必要がある。また、キャリア支援担当者が 1 名定年退職を迎えるので、新たな担当者を採用する必要がある。

3.2 四年制大学への編入学対策

四年制大学への編入学指導は編入学担当の教員とゼミ担当者によって指導を行ってきたが、2023 年度より 1 年次後期に「編入学対策」の授業を開講した。2024 年度は残念ながら受講者がゼロ（初回 1 名）だったため、授業としての対策はできなかった。しかし、2023 年度に受講した 2 年生が一般受験で合格を獲得するなど成果を出した。一方、指定校受験をする学生に対しては、編入学担当者とゼミ担当者が個別に対応し、4 名の合格者を出した。

<今後の課題>

編入学を志望する学生は少数で、申告をする時期も遅いケースが多い。そのため、一般受験対策とくに英語の受験対策が進めにくい。一般受験を希望する学生には、できるだけ「編入学対策」を受講するよう案内する必要がある。

4. 時代に対応した施設・設備の整備

本学の校舎は 2018 年に竣工し、6 年が経過した。校舎そのものの老朽化はほとんどないが、コンピュータ室の PC など、入れ替えが必要なものが生じている。

4.1 学内 PC の入れ替えと運用方法

コンピュータ室のデスクトップ PC が寿命を迎えたが、あらたなデスクトップ PC ではなく、すべてノート PC を購入することにした。ノート PC にすることによって、余剰分を貸出用 PC にしたりすることが可能となった。

＜今後の課題＞

将来的には、使用するコンピュータが個人所有のノート PC になる可能性が高い。よって、今後のコンピュータ室の運用方法を見直す必要がある。

4.2 防災意識の継続

これまでと同様、防災計画に基づいた避難訓練と教職員の防災知識向上を図った。従来から実施しているガイダンス時における避難訓練を実施すると同時に、避難はしごの使い方に関する動画を作成した。また、避難訓練実施時には、一部の教職員に配布している無線が正常に使用できるかどうかの確認も行った。

また、毎年実施される AED 講習においても、教授会後に参加可能な教職員すべてが参加して講習を受けた。

＜今後の課題＞

高い防災意識は、2023 年度認証評価において「特に優れた試みと評価できる事項」として評価されたものである。しかし、2023 年度末に防災担当者が定年退職をするので、あらたな防災担当者を採用し、すみやかな引継ぎをする必要がある。

5. 人的資本の整備と教学 IR の始動

本学は1学年の定員が80名の小規模短大であるが、それに対応して教職員も必要最低限の人数で業務を行っている。大規模校における1名と本学のような小規模校における1名では、スタッフ1名の全体に対する重みがまったく異なる。よって、人的資本の整備は常に優先順位の高いものとなる。

5.1 事務局の再整備

短大事務局においては、元々少人数であるのに加え、2023 年度退職者の後任が定まっていない状態が続いていた。それに加えて 2024 年度も定年退職者が出るので、人的資本への投資が不可欠の状況にある。また、キャリア支援も担当する職員については、学生の進路決定に直結する場合があるので、早めの採用が必要となる。

＜今後の課題＞

定年退職によるスタッフの入れ替えによって、これまでの非効率な仕事内容を見直す機会が得られる。新しいスタッフが決まり次第、役割分担や業務内容の見直しなどを進めていく必要がある。

5.2 教学 IR の始動

2024 年度より、教学 IR（Institutional Research）を行う IR 室を設置した。初年度となる 2024 年度は、教学 IR が扱う情報を、以下の 4 つに分類し、その資料の収集を行った。

第 1 は入試情報（入試広報・イベント情報・高校情報・入試結果分析・入試成績）で、第 2 は教育情報（個人情報・退学率などのデータ・履修成績データ・授業評価アンケート結果・資格情報・建学の精神等に関するテスト結果・図書館利用データ・卒業時アンケート・課外活動データ）、第 3 は進路情報（進路情報・卒業生情報）、第 4 は財務情報（事業報告書等）である。

＜今後の課題＞

2025 年度より、収集したデータを活用して、翌年度の学生募集やカリキュラム編成などに役立てる必要がある。

6. 継続的な FD・SD 活動と「建学の精神」等の理解

授業評価についてはこれまでと同様、WEB による授業評価アンケートを実施した。また、例年実施している FD 研究会・SD 研究会を継続的に開催し、一部の FD 活動については翌年度のカリキュラムを考える際の材料とすることができた。

6.1 FD 活動の実施

これまでと同様、WEB 授業評価アンケートを実施することにした。その後、例年通り教員からの所見も提出してもらった。

例年実施している 1 年生の自由研究論文の発表を全教員で聞く（2025 年 1 月 20 日）、2 年生の専門ゼミ発表会を全教員で聞く（2024 年 12 月 20 日）、これらを昨年度に引き続き、大人数が収容できるコネクションホール（新 6 号館）で実施した。また、各基礎ゼミ担当者と専門ゼミ担当者から現状報告を聞き、課題や改善策を議論する（2025 年 3 月 1 日）も例年通り行い、次年度のゼミ運営の材料とした。

これらとは別に、新規にチームビルディングに関する FD 研究会（2025 年 2 月 3

日)を実施し、交通業界で働く際やゼミ活動において必要な、よいチームや集団をつくるために必要なことを学んだ。

＜今後の課題＞

授業評価アンケートを含めて、例年通り実施している FD 活動は、本学の教学に反映されている。継続していく必要があると同時に、今回のチームビルディングに関する研究会のように、その時に必要な研究会を開催していく必要がある。

6.2 SD 活動の実施

昨年度と同様、学校法人の相談室（カウ室）の先生（臨床心理士）を呼んで、多様な状況下にある学生への対処方法を学ぶ SD 研究会（2024 年 7 月 6 日）を開催した。今回は講演ではなく、事前にアンケートを取ったうえで、個別事例の相談や掘り下げた質問をすることで、より踏み込んだ内容となった。

この他、筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局主催の研修会を告知した。具体的には「精神障害学生の修学を支えるために大学等の教職員ができること」、「障害のある学生の修学支援に関する検討会報告のポイントと今後の課題」、「LGBTQ＋学生の修学支援」などの研修会に参加できるよう、教授会等で案内した。

＜今後の課題＞

臨床心理士による SD 研究会が引き続き有益なため、継続していく必要がある。また、ここで得た知見をどのように実際の教育活動に反映させていくかを全学的に検討する必要がある。

6.3 「建学の精神」等の理解

本学の「建学の精神」・「教育理念」・「教育目的・目標」および 3 つのポリシー（アドミSSION・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー）は以下のとおりである。

本学では、2015 年度に作成した「東京交通短期大学で学ぶにあたって」のリーフレットを各ゼミ（1 年次基礎ゼミと 2 年次専門ゼミ）の初回授業で全学生に配布・説明し、それぞれのゼミの最終授業時に、情報共有がどの程度達成されているかのテストを 2016 年度から継続して行っている。

2024 年度もこれまで同様、このテストを Google Forms を利用した方法で実施した。テストは各ゼミの最終授業時に抜き打ちで実施し、テスト直後に重要箇所の解説も行った。

＜今後の課題＞

建学の精神等に関するテストは、2023 年度認証評価において「特に優れた試みと評価できる事項」として評価されたものである。本学の建学の精神等を理解してもらう貴重な機会なので、継続する必要がある。現在のところ内容の変更は考えていないが、Google Forms の結果次第では、リーフレットの内容を見直す必要がある。

[建学の精神と教育理念等]

●建学の精神

本学は、「質実剛健」（飾りけがなく真面目で、たくましく、しっかりしている）を旨とする建学の精神を継承・発展させて、社会の発展に貢献する有意な人材を育成するためにたゆまぬ努力を果たす。

●教育理念（ミッション）

本学は、建学の精神に則り、交通産業関連分野でリーダーシップを発揮する教養ある専門性を有する人材の育成を目指す。

1. 時代や社会の要請に対応できる人材の育成
2. 交通産業および関連分野で専門家として実践力を持つ人材の育成
3. 誠実な姿勢で、課題を発見し解決できる自己実現力のある人材の育成

●教育目的・目標

本学は、建学の精神および教育理念を具体化するために、次のとおり実現を目指す。

1. 一般教養および専門的知識を統合的に身に付けさせる。
2. 交通産業関連で活躍するための基礎能力（技術・理論）を身に付けさせる。
3. 徹底した少人数教育を通じて、実践力を身に付けさせる。
4. 情報社会に対応するための基本処理能力を強化する。
5. 地域および社会の発展に貢献する倫理観と責任感を涵養する。

[3つのポリシー]

●アドミッション・ポリシー（入学受け入れ方針）

- 本学の教育理念に沿って創造的・積極的に勉学を希望する者
- 基礎的学力を有し、向学心を絶えず抱いている者
- 人との協調性を有する者

●カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施方針）

- 一般教養および専門的（交通・観光関係）な知識と実践力とを総合的に身につける
- 交通産業および関連分野で活躍するための基礎能力（技術・理論）を身につける
- 情報化社会に対応するためのITスキルの基本処理能力を身につける
- 地域および社会の発展に貢献する倫理観と責任感を身につける

●ディプロマ・ポリシー（短期大学士の授与方針）

- 時代や社会の要請に対応できる能力
- 交通産業および関連分野での基礎能力（技術・理論）を有し、関連分野で活躍可能な能力
- 誠実な姿勢で、課題を発見し解決できる能力

おわりに

昨年度に引き続き、次年度入学者が定員を下回る結果となった一方、就職活動においては昨年度を上回る、内定者の 8 割以上が鉄道企業から内定を獲得することができた。本学は、鉄道を中心とした交通業界に優秀な人材を輩出することが社会的使命である。その使命を果たしつつ、入学者を確保していくことが求められている。

2024 年度は認証評価の訪問調査を受けた翌年度であった。訪問調査で指摘された内容に対しては、学長、ALO、自己点検・評価委員会を中心として、全教職員で漸次改善に取り組んでいく。